

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	42751
<b>Nom</b>	Clima, cultura i lideratge organitzacional
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	3.0
<b>Curs acadèmic</b>	2024 - 2025

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	5 - Estratègia i direcció de recursos humans	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
SILLA GUEROLA, INMACULADA	306 - Psicologia Social
TORDERA SANTAMATILDE, MARIA NURIA	306 - Psicologia Social

**RESUM**

En aquesta assignatura s'analitzen les relacions entre els constructes de clima i lideratge i les seues implicacions en la gestió de recursos humans i la consecució de resultats organitzatius. Amb aquesta finalitat es distingeixen i integren els conceptes de cultura i clima organitzatiu, en identificar les seues diferències i similituds. Així mateix s'expliquen les distintes perspectives en l'estudi del clima organitzatiu i es desenvolupen estratègies per a diagnosticar el clima en les organitzacions. Finalment s'estableixen les relacions entre el concepte de lideratge i clima, en entendre a les distintes aproximacions a l'estudi del lideratge. Amb aquest objectiu s'identifiquen distints estils de lideratge i la seua relació amb l'ambient organitzatiu, i es fa especial menció al lideratge transformacional, carismàtic i ètic.



## CONEXIMENTS PREVIS

### Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### Altres tipus de requisits

Es convenient cursar les assignatures de primer curs

### 2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).



- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'entendre i facilitar processos de canvi, desenvolupament i transformació organitzatius, en interrelació amb la direcció i gestió de recursos i amb especial èmfasi en el clima i la cultura de l'organització.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

L'estudiant/a serà capaç de, un cop coneguda la importància del lideratge, desenrotllar les seues habilitats en aquest aspecte des d'una perspectiva estratègica.

L'estudiant/a serà capaç d'analitzar i diagnosticar el clima organitzatiu.

L'estudiant/a podrà liderar processos de desenrotllament i canvi organitzatius alineats amb les necessitats estratègiques de l'empresa

## **DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS**

### **1. Clima, cultura, lideratge i desenvolupament organitzatiu. Un model integrador**

- 1.1.- Clima, cultura i lideratge: un model integrador
- 1.2.- La cultura organitzativa
- 1.3.- Cultura i clima organitzatiu

### **2. Avaluació del clima en les organitzacions**

- 2.1.- El concepte de clima organitzatiu, característiques i dimensions
- 2.2.- Clima general vs clima estratègic
- 2.3.- Com avaluar el clima organitzatiu



### 3. Lideratge organitzatiu

3.1.- Lideratge i estils de lideratge

3.2.- Lideratge transformacional, autèntic i ètic

## VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	12,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	0
Estudi i treball autònom	11,00	0
Lectures de material complementari	9,00	0
Resolució de casos pràctics	8,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

## METODOLOGIA DOCENT

- Classe magistral
- Presentacions orals dels/les estudiants
- Lectures de documentació rellevant per part dels/les estudiants (informes, articles, etc.)
- Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans
- Estudis de cas

## AVALUACIÓ

L'assignatura s'avalua mitjançant tres sistemes d'avaluació

- SE1 Participació i implicació en les activitats del Màster (10% de la nota final). Degut a la seua naturalesa d'avaluació contínua aquest sistema d'avaluació no és recuperable en segona convocatòria.
- SE2 Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels/les estudiants (40% de la nota final) i qualitat de la presentació oral de treballs per part dels/les estudiants (10% de la nota final)
- SE3 Projecte final de curs (40% de la nota final)

En primera convocatòria la qualificació de NO PRESENTAT s'obtindrà en les següents situacions: -Si no consten qualificacions per a cap apartat d'avaluació. -Si es manca de qualificació en el sistema d'avaluació SE3 En segona convocatòria la qualificació de NO PRESENTAT s'obtindrà sols si no consten qualificacions per a cap apartat d'avaluació.



El procediment per a seguir en cas d'empat en la qualificació (matrícula d'honor) consistirà en la realització d'un treball opcional que proposarà el docent.

La impugnació de la qualificació obtinguda quedarà sotmesa a allò que disposa el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de maig de 2017). [http://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

La detecció de plagi en un o més dels treballs a desenvolupar per l'alumne/a en l'assignatura suposarà un suspens automàtic en l'assignatura del/s autor/s del treball.

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas
- Molero, F. y Morales F., (Coords.) Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales. Alianza Editorial: Madrid. (pp 117-144)
- Silva, M. (1992). El clima en las organizaciones. Barcelona. EUB
- Robbins, S.P. (2004) Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Méjico: Prentice Hall.
- Quinn. R.E. (2005). Maestría en la gestión de organizaciones: un modelo operativo de competencias. (pp. 1-28) Madrid: Díaz de Santos.
- Tordera, N. (2012) Liderazgo en los grupos de trabajo. En Sora, B., Meneses, B., Ortega, R., Tordera, N. y Caballer, A. Gestión de equipos de trabajo. UOC: Barcelona.

### Complementàries

- Antonakis, J. & House, R. (2015) The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward. In Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition. Published online: 20 Jul 2015; 3-33. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005006>
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., y Peterson, M. F. (2000). Handbook of organizational culture and climate. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cardona Echeverri, D.R. y Zambrano Cruz, R. (2014) Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales 30, 184189.
- Cooper, C. L., Cartwright, S. y Earley, P. C. (2001). The International handbook of organizational culture and climate. Chichester, England: John Wiley & Sons
- Dinh, J.E. Lord, R.G., Gardner W L. c, Meuser J D., Liden R.C: & Hu J. (2014) Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. The Leadership Quarterly 25, 3662
- Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional
- Schneider, B. Ehrhart, M. G. y Macey WH. (2013) Organizational Climate and Culture. Annu. Rev. Psychol. 64:361-388.
- Toro Álvarez, F. (2016). Gestión del clima organizacional. Centro de investigación en comportamiento organizacional (Cincel).
- Yukl, G. (2006). Leadership in organizations (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



ESBORRANY